



Literature Review: Kompensasi dan Motivasi Kemampuan Kerja Pegawai Melalui Kontrak Kerja Perusahaan

Ajeng Dyah Paraswati¹, Tarisa Amelia², Ayu Lucy Larassatiy³

^{1,2,3}Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo, Sidoarjo, Jawa Timur, Indonesia

* Corresponding author : ajengdyara05@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima 15 Mei 2023 Disetujui 28 Mei 2023 Diterbitkan 28 Juni 2023</p>	<p>Setiap perusahaan berusaha bermaksud meningkatkan kemampuan kerja pegawai agar tujuan perusahaan tercapai. Perusahaan memiliki berbagai cara agar meningkatnya kemampuan kerja pegawai, contohnya berfokus pada kompensasi dan motivasi terhadap pegawai, mempertahankan kemampuan kerja pegawai tetap konsisten dan berharap agar meningkat dari waktu ke waktu. Literature review memiliki tujuan agar memahami dan mengerti adakah setiap variabel yang diteliti memiliki pengaruh terhadap kemampuan kerja pegawai perusahaan. penelitian ini disusun menggunakan metode Literature Review atau kajian pustaka yakni mendeskripsikan materi teoritis penelitian yang bisa dijadikan dasar untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian yang didapat dari sumber - sumber yaitu (artikel jurnal, buku,). penelitian ini termasuk penelitian yang memiliki akselerasi dan sejalan dengan penelitian sebelumnya yang sudah diteliti.</p>
<p>Kata Kunci: Kompensasi; Motivasi; Kemampuan Kerja; Kontrak Kerja.</p>	
<p>DOI: 10.32493/jism.v3i2.31336</p>	<p><i>ABSTRACT</i></p>
<p>Keywords: Compensation; Motivation; Work Ability; Employment Contract.</p>	<p><i>Every company strives to improve employee employability in order to achieve company goals. Companies have various ways to increase employee employability, for example focusing on compensation and motivation for employees, maintaining employee employability consistently and hoping to increase over time. Literature review has the aim of understanding and understanding whether each variable studied has an influence on the work ability of company employees. this research was prepared using the Literature Review method, namely describing the theoretical research material that can be used as a basis for answering the formulation of problems in research obtained from sources, namely (journal articles, books,). this research includes research that has accelerated and is in line with previous research that has been researched.</i></p>
<p>How to cite: Paraswati, A.D., Amelia, T., & Larassatiy, A.L. (2023). Literature Review: Kompensasi Dan Motivasi Kemampuan Kerja Pegawai Melalui Kontrak Kerja Perusahaan. <i>Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)</i> 3(2). 352-358 doi:http://dx.doi.org/10.32493/jism.v3i2.31336</p>	



PENDAHULUAN

Sebuah Penambahan taraf sumber daya pegawai untuk mengubah perilaku yang bisa melaksanakan aktivitas dibidangnya masing-masing, sehingga tujuan perusahaan cepat tercapai. Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah penambahan kemampuan kerja pegawai yang mencerminkan kemampuan kerja pegawai perusahaan dalam bekerja.

Menurut Ataunur dan Ariyanto, 2015:136 dalam jurnal Prayogi et al.,(2019) pegawai merupakan salah satu seseorang yang penting dalam menentukan tercapainya visi misi suatu perusahaan. Agar tercapai tujuan diperlukan Kemampuan kerja Pegawai yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan dan juga tugas yang mampu menjalankan tugas yang telah ditentukan pada perusahaan tersebut. Beberapa pegawai terlibat kontrak kerja karena ini sangat penting bagi kedua pihak dan juga sangat bermanfaat untuk pegawai di perusahaan tersebut. Sebuah bentuk kesepakatan terikat atau persetujuan kerja diantaranya yakni para pegawai dan perusahaan merupakan pengertian kontrak kerja dalam (Dan & Tsi, 2021). Kontrak kerja berisi yaitu : kewajiban dan hak pegawai dengan perusahaan semasa terjalin ikat perjanjian pekerjaan, biasanya ditandai dengan penandatanganan kontrak kerja diatas materai oleh atasan perusahaan serta pegawai.

Kemampuan kerja menurut Ilmarinen dalam jurnal Muazansyah, (2018) didefinisikan sebagai seberapa baik kinerja pegawai sekarang dan dalam masa mendatang dengan mempertimbangkan permintaan tanggung jawab ketika bekerja, mendukung kesehatan, serta sumber daya mentalnya. Workability dapat mendukung pegawai dalam bekerja dengan tanggung jawab dan kemampuan demi mencapai banyak prestasi lebih.

Perusahaan dibentuk bertujuan mencapai tujuan bersama, namun untuk pencapaian tujuan secara efektif membutuhkan tata manajemen yang baik, teratur, dan benar. Perusahaan selalu mengawasi lingkungan di mana pekerja melakukan tanggung jawabnya, termasuk teman kerja, pemimpin, keadaan saat kerja, fasilitas, serta faktor - faktor lain yang berdampak pada kemampuan kerja pegawai untuk melakukan pekerjaannya. Karena ada tekanan biasanya beberapa perusahaan akan memberikan benefit berupa motivasi dan kompensasi agar dapat meningkatkan kemampuan kerja para pegawai.

Robbins dan Judge (2015:127) di dalam jurnal Andriani et al., (2017) mendefinisikan bahwa motivasi merupakan langkah yang membuktikan tentang arah, kemahiran, dan ketekunan setiap individu agar tercapai sesuai tujuan. Sedangkan, dalam jurnal (Pustawan & Sumartana, 2019) berpendapat kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan berkat jasa kontribusi yang diberikan. Pegawai memiliki bagian yang paling penting dalam suatu perusahaan untuk melakukan kegiatan rangkaian produksi hingga distribusi. Maka dari itu, perusahaan memakai kontrak kerja pegawai sebagai jaminannya. Jika terjadi penurunan, kemampuan kerja pegawai biasanya disebabkan oleh kurangnya kepuasan kerja dan rendahnya kemampuan kerja pegawai maka berakibat pencapaian dalam bekerja belum maksimal.

Perilaku yang tidak selaras dengan tujuan perusahaan seperti adanya kelalaian waktu ketika bertugas sebagaimana peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. meskipun tidak semua pegawai kontrak memiliki perilaku lalai dan tidak marasa cukup apa yang telah diterimanya, kemampuan kerja yang cukup sedikit membuat pekerjaan diseimbang. Jadi, ketika bekerja pegawai membutuhkan kompensasi dan motivasi dari para pelaku yang didalam perusahaan tersebut.

Berlandaskan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, bahwa Rumusan masalah yang diangkat pada literature review ini yakni Kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap

kontrak kerja, Kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kemampuan kerja pegawai, Kontrak kerja berpengaruh terhadap kemampuan kerja pegawai.

KAJIAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

Kemampuan Kerja

Colquitt, LePine, dan Wesson beranggapan didalam (Achmad et al., 2020) kemampuan kerja adalah nilai sikap pegawai yang berkontribusi baik atau buruk, dalam memperjuangkan tercapainya tujuan perusahaan. Kemampuan kerja yakni sebagai seberapa baik kinerja pegawai dan dalam waktu dekat dan seberapa baik pegawai mampu melakukan pekerjaan itu, dengan mempertimbangkan permintaan tanggung jawab pekerjaan, kesehatan dan sumber daya mentalnya (Muazansyah, 2018). Kemampuan kerja mengarah pada sikap kompleks serta mencerminkan tingkat interaksi antara tingkat kemampuan aktivitas fisik, mental pekerja, kesehatan mereka, dan penilaian subjektif dari tempat mereka dalam organisasi dan sosial. Pentingnya bagi manajemen agar mengetahui dan memaklumi berbagai sudut pandang yang berkaitan dengan kinerja karyawan menurut Mangkunegara tahun 2017 dalam (Kurniawan, 2022). Untuk mengenali seorang pegawai dapat atau tidaknya dalam melaksanakan tugasnya mampu kita lihat melalui beberapa indikator dalam penelitian Rahajo, Paramita dan Warso (2016) dalam jurnal (Afgani, 2017), yakni : pemahaman pegawai, praktik, pengalamannya, keterampilannya, dan kesanggupan kerja pegawai.

Jadi, berlandaskan pengertian menurut beberapa para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah aktivitas yang melakukan pekerjaan sesuai pemahaman, kemampuan, pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki pegawai dalam bagian pekerjaannya masing - masing.

Kompensasi

Menurut Handoko dalam (Irsadunas et al., 2016) kompensasi adalah suatu yang diterima pegawai sebagai imbalan atau balas jasa atau balas budi untuk kerja mereka. Kompensasi menurut (Kurniawan, 2022) adalah prestasi dari perusahaan terhadap karyawan karena pemakaian tenaga ataupun jasa oleh tenaga pegawai kepada industri. Sari dan Touan (2017) dalam jurnal Kurniawan, (2022) menyatakan jika kompensasi merupakan suatu yang di terima karyawan untuk balas jasa atas yang dikerjakan pegawai. Sedangkan menurut H Kara, (2014) kompensasi merupakan bonus imbalan yang berbentuk komisi upah dan benda pribadi atau bukan pribadi yang diberikan perusahaan kepada pegawai.

Tujuan kompensasi menurut Dr. Siti Mujanah, (2019) yakni untuk membantu perusahaan atau organisasi mencapai telah diidentifikasi dan dijamin akan dibuat oleh organisasi keadilan internal dan eksternal. Dengan diberi kompensasi yang layak, maka pegawai akan dapat bekerja secara optimal sehingga kemampuan pegawai yang baik akan mampu membantu menaikkan keuntungan sesuai yang diinginkan oleh perusahaan. Kompensasi terdiri dari 2 macam menurut simamora pada jurnal sinambela (2016: 223) dalam Alkautsar & Luterlean, (2021) yakni kompensasi langsung dan tak langsung, yaitu :

- a. Kompensasi Langsung, yakni :
 - a) Bayaran pokok, yaitu upah sangat penting untuk pegawai yang kerja didalam perusahaan, karena adanya upah yang diberi oleh perusahaan pegawai bisa memenuhi kebutuhan atau gaya idupnya;
 - b) Bayaran intensi, yaitu bonus dan komisi. Seperti bayaran untuk jam lembur.
- b. Bayaran tidak langsung, yakni :

- a) Benerfit Perlindungan yang berupa asuransi kesehatan, asuransi jiwa, asuransi tenaga kerja, dan pensiun;
- b) Upah luar jam kerja berupa seperti hari besar, cuti amil, cuti tahunan, liburan, dan tunjangan;
- c) Prasana mencakup seperti angkutan, laptop, ruang atau bilik perusahaan, tempat kendaraan parkir, atau sesuatu yang dibutuhkan pegawai untuk pekerjaannya.

Berdasarkan definisi dari kompensasi diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dapat memberikan dampak bagi kemampuan kerja pegawai dalam rangka mencapai tujuan perusahaan (Kurniawan, 2022).

Motivasi

Menurut Pamela & Oloko (2015) dalam Setiawan, (2021), motivasi merupakan salah satu kunci keberhasilan organisasi atau perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan kerja dalam organisasi dengan memberikan kontribusi untuk kelangsungan hidup.

Robbins dan Judge (2015:127) menurut Andriani et al., (2017) mendefinisikan bahwa motivasi ialah cara yang menjelaskan mengenai arah, kekuatan, dan rajinnya seseorang berusaha agar tercapai tujuan.

Dikutip oleh Robbins & judge (2015:127) dalam Andriani et al., (2017) motivasi memiliki tujuan "kerasnya seseorang yang sedang berusaha keras digambarkan dengan kekuatan; arahan (direction) perusahaan diberikan keuntungan; keuletan (persistence) akan mengukur waktu seseorang mempertahankan upayanya. Individu yang termotivasi biasanya akan bertahan lama untuk mencapai tujuan melewati tugas - tugasnya".

Berdasarkan pengertian para ahli disimpulkan jika motivasi adalah suatu kejadian atau kondisi yang dorongan untuk orang agar berkontribusi lebih atau untuk melaksanakan pekerjaan dalam diri seseorang agar dapat mencapai tujuan.

Kontrak Kerja

Didalam KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia), kontrak merupakan : Mengikat dengan perjanjian (tentang mempekerjakan orang dan sebagainya); Persetujuan yang memiliki sanksi hukum antara kedua pihak maupun lebih untuk melakukan atau tidak melakukan kegiatan.

Kerja adalah tenanga yang dikeluarkan seseorang sebagai profesi untuk mendapatkan penghasilan. Suatu bentuk kontrak kerja antara pegawai dan perusahaan. Kontrak kerja berisi hak serta kewajiban pegawai saat terikat hubungan kerja, biasanya di tandai dengan penandatanganan komitmen atau persetujuan kontrak kerja oleh atasan perusahaan dan pegawai. Kontrak kerja atau perjanjian kerja jika menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 200 tentang ketenagakerjaan merupakan perjanjian anantara perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Waktu kerja pegawai yang sudah berkomitmen ditentukan menggunakan masa prestasi kerja dan kemampuan kerjanya. Pegawai dipertahankan perusahaan jika tidak ada pencapaian ketika bekerja dan perusahaan tidak meningkat maka perusahaan tak segan berentikan pegawai itu (Satriawaty Mallu, 2015) dalam jurnal (Retnosari et al., 2016).

Berlandaskan definisi beberapa ahli, dapat disimpulkan bila kesepakatan atau perjanjian didalam perusahaan dibuat berupa tertulis maupun tidak tertulis untuk ikrar janji antar pegawai dengan perusahaan dalam periode tertentu maupun tidak tertentu.

Hipotesis

Sugiyono (2016) dalam literature review (Mudayana & Suryoko, 2016) menyatakan bahwa hipotesis yakni jawaban sementara terhadap rumusan masalah, karena memiliki sifat sementara, maka penting dan wajib dibuktikan kebenarannya dengan data valid yang terkumpul. Jawaban ini hanya punya sifat sementara karena belum disajikan kebenaran yang diperoleh dari pengumpulan data dan sekedar sebatas teori – teori. Hipotesis yang dibuat dalam penelitian ini meliputi, disangka terdapat pengaruh antara kompensasi dan motivasi terhadap kontrak kerja, disangka terdapat pengaruh antara kompensasi dan motivasi terhadap kemampuan kerja pegawai, disangka terdapat pengaruh antara kontrak kerja terhadap kemampuan kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Menurut jenisnya penelitian ini disusun menggunakan metode *Literature Review* atau kajian pustaka yakni mendeskripsikan materi teoritis penelitian yang bisa dijadikan dasar untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian yang didapat dari sumber - sumber yaitu (artikel jurnal, buku, dll), penelitian ini termasuk penelitian yang memiliki akselerasi dan sejalan dengan penelitian sebelumnya yang sudah diteliti.

Menurut Hasibuan dalam jurnal (Rafika et al., 2015) literure review atau kajian pustaka berisi penafsiran teoritis dan bahan penelitian lainnya yang didapat dari referensi penelitian sebelumnya yang akan jadi sebagai dasar aktivitas penelitian yang akan dilaksanakan. Penjelasan literature review didalam penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengembangkan kerangka kerja yang jelas untuk mengatasi masalah yang telah dijelaskan sebelumnya dalam rumusan masalah.

Tujuan dari literature review adalah agar peneliti atau penulis memahami bagaimana penelitian akan memberikan kontribusi ilmiah terhadap topik atau pertanyaan yang sedang dipelajari. Jika penulis tidak mengetahui yang dibahas dalam pertanyaan penelitian sebelumnya, tujuan penelitian akan gagal. Oleh karena itu, penulis perlu mempelajari penelitian sebelumnya.

Literature review menganalisis artikel yang relevan dan berfokus pada kompensasi dan motivasi kemampuan kerja pegawai melalui kontrak kerja perusahaan. Adapun artikel yang digunakan pada literature review ini database Google Scholar dan *E-book* dengan memasukkan kata kunci “kontrak kerja”, “motivasi”, “kompensasi”, dan “kemampuan kerja”. Jurnal yang digunakan adalah jurnal yang diterbitkan delapan tahun terakhir.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pencarian literature review yang dihasilkan sebagai berikut:

Kompensasi dan Motivasi Memiliki Pengaruh Terhadap Kontrak Kerja

Dari hasil literature review ini adalah kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kontrak kerja karena jika pekerja atau bawahan mendapatkan kompensasi dan motivasi dari atasan maka pegawai akan bersemangat dalam bekerja dan tepat waktu jadi kemampuan kerja akan meningkat, hasil kerja menjadi relatif bagus. Hal ini dibuktikan dari penelitian-penelitian sebelumnya, apabila kemampuan pegawai meningkat perusahaan akan memperpanjang kontrak kerja para pegawainya karena inilah yang dicari perusahaan seorang pegawai yang dapat mewujudkan tujuan atau visi misi perusahaan. Motivasi berlaku untuk semua manusia, terutama pegawai atau bawahan. Kompensasi dan motivasi sangat berguna ini, para pekerja diharapkan akan menjalankan pekerjaan secara maksimal agar efisiensi kerja yang tinggi tercapai dan sebagai dasar terima kasih telah diberikan kompensasi dan motivasi.

Kompensasi dan Motivasi Berpengaruh Terhadap Kemampuan Kerja Pegawai

Dari hasil literature review ini tentang kompensasi pegawai dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial dan non financial dapat mempengaruhi kerja pegawai yang diberikan oleh perusahaan maka akan meningkatkan kemampuan kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dari beberapa penelitian-penelitian sebelumnya. Jika disimpulkan menghasilkan bahwa kebijakan pemberian kompensasi pegawai mempunyai pengaruh signifikan terhadap kemampuan pegawai. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang bersifat professional yang mana salah satu tujuan utama pegawai berkerja untuk memenuhi berbagai kebutuhan, perusahaan akan memberikan kompensasi sebagai rasa terima kasih dari perusahaan karena telah menjalankan pekerjaan sesuai dengan visi misi atau tujuan perusahaan.

Sedangkan, motivasi dapat mempengaruhi sikap pegawai dalam bekerja, dan mengarah ke hal yang positif. Dengan adanya motivasi, para pegawai akan terdorong berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan yang terbaik atas pekerjaan yang dibebankan pada pegawai. Faktor pengaruh termotivasinya pegawai yakni: a) Agar tercapai prestasi yang meningkatkan harga dirinya; b) Untuk memenuhi kebutuhan / gaya hidupnya; c) Adanya rasa tanggung jawab agar bekerja secara lebih hati - hati untuk menghasilkan sesuatu yang baik atau bagus; dan d) Karena imbalan yang besar diberikan perusahaan pada pegawai tersebut.

Kontrak Kerja Berpengaruh Terhadap Kemampuan Kerja Pegawai

Dari hasil literature review adalah adanya kontrak kerja memang sangat penting karena perjanjian itu harus diikuti dan ditegakkan sesuai dengan persyaratan kerja yang diberikan oleh perusahaan, baik oleh pekerja atau pegawai. Pegawai memiliki hak untuk menuntut hak mereka terhadap perusahaan dan perusahaan memiliki hak untuk menuntut hak mereka terhadap pegawai jika pegawai tidak memenuhi kewajibannya. Jika kerja ingin berjalan dengan lancar dan mencapai tujuan, Pegawai harus memenuhi kewajibannya dan begitu juga perusahaan, perusahaan harus memenuhi kewajibannya terhadap pegawai agar para pegawai semakin giat untuk bekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada bagian sebelumnya, jadi memperoleh kesimpulan, yaitu : Kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh signifikan penting terhadap kontrak kerja; Kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh signifikan penting terhadap kemampuan kerja pegawai; Kontrak kerja memiliki pengaruh signifikan penting terhadap kemampuan kerja pegawai.

Adapun saran dari penulis untuk peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan periode pengamatan yang lebih Panjang dengan tujuan memperoleh hasil yang lebih maksimal. Selain itu diharapkan memasukkan variabel lain yang belum dimasukkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, G. N., Adrianto, T., Riyanto, F. D., & Saman, A. (2020). How Compensation and Motivation Give Impact To Employee Performance? *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(01), 48–54. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i01.855>
- Afgani, M. R. (2017). *Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt Slamet Langgeng Kabupaten Purbalingga.*
- Alkautsar, A., & Luterlean, B. S. (2021). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja*

- Karyawan Studi Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung*. 8(2), 1399–1409.
- Andriani, M., Widiawati, K., Administrasi, M., Sekretari, A., Manajemen, D., Insani, B., No, J. S., Panjang, R., & Timur, B. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Journal Admistrasi Kantor*, 5(1), 83–98.
- Dan, E., & Tsi, P. (2021). *Aspek bisnis di bidang IT*.
- Dr. Siti Mujanah, M. P. . (2019). *Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Katalog Dalam Terbitan (Kdt) , Manajemen Kompensasi*.
- H Kara, O. A. M. A. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Di Kota Bandar Lampung. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 7(2), 107–115.
- Irsadunas, Welhendra, & Indriani, N. (2016). Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan. *Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 1(2), 75. [https://repo.iainbatusangkar.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/19829/1613460594257_AL MASRAF VOL 1 NO 2 TH 2016.pdf?sequence=1#page=128](https://repo.iainbatusangkar.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/19829/1613460594257_AL%20MASRAF%20VOL%201%20NO%202%20TH%202016.pdf?sequence=1#page=128)
- Kurniawan, H. (2022). *LITERATURE REVIEW : ANALISIS KINERJA PEGAWAI MELALUI*. 3(4), 426–441.
- Muazansyah, I. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja (Work Ability) Dan Kualitas Kerja (Work Quality) Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Didinas Sosial Kabupaten Bangkalan. *Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi*, 21(1), 48. <https://doi.org/10.30649/aamama.v21i1.98>
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681(2), 666–670. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.92>
- Pustawan, W., & Sumartana, I. M. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Saraswati Design Devisi Garment Di Kabupaten Gianyar. *Jurnal Akses*, 11(1), 66–83.
- Rafika, A. S., Budiarto, M., & Budianto, W. (2015). Aplikasi Monitoring Sistem Absensi Sidik Jari Sebagai Pendukung Pembayaran Biaya Pegawai Terpusat Dengan Sap. *CCIT Journal*, 8(3), 134–146. <https://doi.org/10.33050/ccit.v8i3.332>
- Retnosari, I., Budi, L., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh Sistem Kerja Kontrak , Kompensasi dan Carer Path Terhadap Corporate Performance Dengan Kinerja Landasan Teori. *Journal Of Management*, 2(2), 1–12. Menampilkan hasil untuk Pengaruh Sistem Kerja Kontrak , Kompensasi dan Career Path Terhadap Corporate Performance Dengan Kinerja Landasan Teori%0AAtau telusuri Pengaruh Sistem Kerja Kontrak , Kompensasi dan Carer Path Terhadap Corporate Performance Dengan
- Setiawan, N. (2021). Determinasi Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai: Total Quality Management Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(3), 372–389.